

## 指定管理者審査委員会（三島市障がい者支援センター佐野あゆみの里）議事録

会議名	(公募施設) 三島市障がい者支援センター佐野あゆみの里 第2回指定管理者審査委員会
日時	令和4年8月1日(月) 午後1時から午後3時40分
会場	三島市役所本館2階 第2会議室
出席委員	【外部委員】 山村 誠、鈴木 亨、澤野 まり子、柳詰 けい子 【市職員】 (副市長=委員長) 市川 顯、(社会福祉部長) 水口 国康、 (企画戦略部長) 飯田 宏昭
施設所管課	【障がい福祉課】 課長 池田 智美、課長補佐 鈴木 珠美、主査 落合 翔大
事務局	【政策企画課】 課長 畠 孝幸、主幹 齊藤 広道、主査 伊出 彰仁
会議の公開	非公開

### 1 開会

### 2 委員長挨拶

過日、三島市障がい者支援センター佐野あゆみの里の指定管理者を公募したところ、2団体からの申請があった。

本日の審査会は、非公開で行うが、三島市情報公開条例により、会議録は、不開示情報を除き公開の対象となる。

外部委員と市職員、それぞれの立場から客観的な審査のお願いをしたい。

### 3 資料確認と審査の流れ

事務局より審査委員会の流れを説明。

### 4 ヒアリング

#### (1) 社会福祉法人見晴学園

##### ア プレゼンテーション

当団体は、昭和32年1月に、児童福祉施設として事業を開始し、同年6月、社会福祉法人として認可を受けて、現在まで、知的障がいを持った人々の支援に特化した事業を展開してきた。

当団体は、基本理念を「一人一人の思いのために、ともに笑い、ともに歩む」とし、それを支える基本方針として、「心が触れ合える安らぎのある生活を大切にし、共鳴し合える人の和を大切にし、喜怒哀楽を分かち合えるきずなを大切にする」、の3点を定めている。

当団体は、県下2番目、民間経営としては県下初の精神薄弱児を対象とした児童福祉

施設として歩み、平成15年に児童福祉施設を廃止し、平成20年にグループホームの拡大、就労継続支援B型事業所の設置を行って、事業の幅と地域のニーズに対応し、平成26年には、地域支援のかなめともなる相談支援事業所の事業を開始している。現在、当団体が運営する事業は、障がい者支援施設みはらしの丘、みはらしの里、就労継続支援B型事業所そらいろ、生活介護事業所そおれ、相談支援事業所ふあいんとなる。

佐野あゆみの里のサービスの向上として、生活介護事業所においては、相談及び援助、日常生活訓練、社会適応訓練、介護支援、健康管理、生産活動支援、自主生産品の販売、作業工賃の支払い、送迎サービス、給食の提供及び給食食事支援、その他の活動等の現在行われている支援に加えて、サービス提供の向上を目指して、絵画療法、音楽療法、運動療法、作業療法など、これまで当団体の障がい者支援の中、培ってきたノウハウを生かし、利用者の満足に視点を置いた支援を行い、また、経験豊富な職員を多く配置することで、多種多様な障がい特性に対応できるように努め、同法人内の福祉サービスと連携し、情報交換を多くすることで、これらの活動ができるように働きかけ、当団体の障がい者支援に特化した運営実績を生かして、現在のサービス水準を維持しながらも、新たなニーズへの対応を図るとともに、社会性や就労意欲の向上等を目指したプログラムを行い、また、相談支援事業所等の地域支援機関と連携して、緊急時又は一時的な通所場所としての受け入れもスムーズに行うために、基幹相談支援センターとの連携も維持する。

強度行動障がいを持った人や自閉症の人の支援については、コンサルテーションや専門人材を育成するための研修を受け、困難事例に対するカンファレンスも展開する。

個別支援計画について、最低6か月に1回モニタリングを行い、計画の達成度を確実に把握し、計画策定の際には御本人の意思決定支援を最重要視し、自身の思いを伝えやすい雰囲気づくりと、意思決定のためのツール及び選択しやすい情報の提供も心がけていき、支援の根拠を論理的にまとめ、その立案を担当するスタッフのスキルアップを支える。

日中一時支援事業についても同様に、活動の場を確保する中で、個々の障がい特性に配慮した支援を行い、発達障がい、強度行動障がい、精神障がい等に関する支援技術の向上に努めながら、介護支援、健康管理、余暇活動支援、現在行われている支援を継続させていく。

現在、相談支援事業所ふあいんが、三島市障がいと暮らす市を支える協議会の事務局を受託しており、障がいを持った人が、住み慣れた地域で安心して生活できる社会の実現を目指して、福祉、保健、雇用、教育等の各分野の関係者ほか、民生委員や近隣住民の連携を目的とした協議会の各種事務にあたる中で、事務局会議、運営会議の運営、ネットワークミーティングの企画運営、各種チーム運営の協力、講師派遣に関する受け付け、協議会ホームページの更新管理、研修等の情報発信、圏域自立支援協議会への参加を担っている。

また、三島市基幹相談支援センターの運営においては、他団体相談支援事業所と連携しながら、地域の福祉の中核を担う相談窓口として、総合相談窓口、連携会議の運営、スキルアップ研修の企画運営、地域包括支援センターとの連携強化のための連絡会、

企画、地域生活支援拠点事業、各相談支援事業所のバックアップほか、基本相談を始め、困難事例の対応し、三島市障がい者一時保護居室確保事業で、市内在住の障がい者における被虐待者や緊急支援が必要な方への拠出確保に加えて、24時間相談を受け付け、緊急時の人的、一時対応も行っているため、市内の地域支援において、三島市と強い連携による総合的な支援展開を今後も継続する上で、佐野あゆみの里を指定管理者として運営できることは、地域支援の展開拠点として、当事者、家族にとっても大きな安心になると考える。

人材確保、人材育成については、魅力的な職場構築を継続しながら、人材の育成と定着のために、OJTリーダー研修を実施している。リーダーやサブリーダーの指導スキルの向上を図るほか、チーム単位でOJTの重点テーマを設定した計画的な研修を推進し、多様な障がい特性に対応できる専門知識の習得、介護技術研修等によって、様々な利用者に対応できる職員の育成、資格取得の支援など、スキルアップを図る取り組みも積極的に行い、感染症の対応等も、各職員に周知するため、繰り返し学べる体制を考えていき、集合研修は、定期的に費用を設定する等の日程の確保に努め、内容としては、個別支援計画策定、ADR口腔ケア研修、感染症予防、ファシリテーションの研修、自閉症サービス研修を行い、意思決定支援に関するもの、虐待防止権利擁護、接遇、様々な研修を計画的に実施する。

正規職員はもちろん嘱託職員においても、経験豊富な職員の配置を予定している。支援経験のある職員については、即戦力とするが、経験のない又は少ない者については、本体施設で十分な研修を積んでから、佐野あゆみの里に配属する予定であり、また、現在、佐野あゆみの里に勤務している職員については、本人の意向を確認しながら、希望があれば、同団体の直接雇用という形で新しく採用していくことも視野に入れている。

個人情報取り扱いについては、法、条例、規程に基づいて適切に管理を行い、取得した個人情報を目的外に使用することがないよう、プライバシーの保護尊重のために最大限の注意を払う。

また、コンプライアンスの体制として、少なくとも年に2回内部監査を実施し、当団体の規程に則った形で行われ、不正等が働かない仕組みを維持し、内部監査を通じて、業務処理の改善及び活性化を図り、効率的効果的に運営ができるよう、検証を行い、災害等緊急時に関する考え方については、佐野あゆみの里を加えた上での防災マニュアルを再整備し、防災教育の徹底と、防災訓練を計画的に実施したい。

なお、みはらしの丘及びみはらしの里は、佐野あゆみの里と同様、福祉避難所として指定されており、大規模災害時には、社会的な支援を必要とする要配慮者のための避難所としての役割を認識し、引き続きその使命を果たしていく。

さらに、三島市災害ネットワーク委員会に参加することで、近隣の福祉事業所、消防、警察、三島市危機管理課、障がい福祉課との連携を密にして、地域の要配慮者にとっての防災拠点としての役割を果たすように努めていきたい。

防犯体制においても、地域と一体となった開かれた施設であることと同時に、外部からの不審者の侵入に対する防犯に関わる安全確保がなされた施設となることへの両立を図る上で、防犯マニュアルに基づいて必要な取り組みに努め、関係機関や地域住民

との協力、連携体制を構築していきたい。

感染症対策についても、徹底した予防対策はもとより、備蓄品の整備等も図り、同団体の事業継続計画に則り、対策の強化に努め、職員においても、定期的に研修を行い、基本的な予防対策、これらを周知確認するとともに、自分たちがどのような職場で働いているかを常に意識し、危機感を持って業務にあたるようする。

事故防止、急病等の対応に関するマニュアルも整備し、フローチャートによる連絡体制を整え、緊急事態が発生した場合は、速やかに必要な措置を講じるものとして、市及び県等に報告するなど、全職員が停滞なく対応できるようにする。

ヒヤリハット事案に関しては、毎日ピックアップして、ヒヤリハット報告書に記載し、ミーティング等で全職員に周知し、事故防止に関する意識向上を図る。

苦情解決要望に関する考え方についても、利用者からの苦情や要望に対し、苦情相談窓口を設置、苦情対応マニュアルに沿って誠意ある対応を行い、重大課題や緊急課題については、苦情解決責任者から当団体本部へ報告、相談をし、場合によっては、利用者ケース会議、運営会議、第三者委員会に諮り、速やかな解決を図る。

虐待防止、身体拘束に関する考え方についても、毎月各種チェックリストを活用した評価を実施し、事業所を通して集計し、三島市障がい福祉課の職員の参加がある同団体の権利擁護委員会で検証し、不適切な支援、又は虐待に発展しそうな案件については、厳しい姿勢で対応することで、利用者の権利擁護に努め、身体拘束廃止に向けての取り組みも報告を行い適切な支援についてを職員に周知徹底し、これらについても研修を企画し、全ての職員が、職員倫理綱領、職員行動規範を重視し、より権利擁護を意識した日常支援に取り組めるよう促しをする。

収支予算書については、人件費、事業費、事務費の支出合計 9,017 万 3,000 円、自立支援給付費、地域生活支援給付費、給食費負担自主生産販売収入、下請け収入を見込み、指定管理料を 1,690 万円と設定した。

#### イ 質疑応答

委員 重大な苦情を解決したというもの及び最近の苦情で特異なものがあれば教えて欲しい。

団体 私の記憶してる限り大きなもので、施設で入所している利用者が、けがして苦情対応したものがある。施設内でのけがに至った状況説明について、家族に対し不十分ではないのかという問い合わせ、加えて、その背景に他の利用者の行動が変わっていたというような案件、これらに対する責任の所在、加害するに至った利用者、その家族からの謝罪についての施設側の仲介の不十分さ、これらについての苦情があった。これらについては、苦情解決委員会を開催し、第三者委員の意見も聞きながら、適切に対応した。

委員 団体全体として、直近1年間で、離職率がどのくらいか、

団体 団体職員が 100 人から 110 人ぐらいいるが、4%くらいになる。正規職員の離職の事例では、多くの場合が、女性の正規職員が結婚し、遠方に行く例が多い。結婚し出産する時は、育休を長期で取得する事例が多いので、離職には至っていない。また、嘱託職員については、多くの者は、定年後の仕

事として、当団体で勤務したが、当団体に合わないということで、短期雇用になる事例もある。

委員 運営が市から指定管理者に移行することにより、職員も変わるようになるが、どのように対応するか。

団体 基本は、個別支援を中心に対応する。事前のアセスメントを早めにし、その結果を再アセスメントした上で、適切な対応ができるように、準備する。

委員 そのおれの方で、利用者が通所をやめてしまったことはあるか。

団体 利用者本人からやめたということはないが、佐野あゆみの里を利用していった男性の利用者で、そもそも通所が得意でなく、家族と調整したが、最終的に通えなくなった方が1人いた。

委員 佐野あゆみの里の指定管理者となることで、貴団体が運営している施設と連携することにより、利用者にとってメリットはあるのか。

団体 当団体の相談支援事業所において、個別支援計画、サービス等利用計画を通じて、利用者のケースの把握、家族及び本人の意向の確認徹底を進める中で、利用者が望む施設、利用者の状態にあった受け皿でのサービス提供をすることが望ましいと考えているため、佐野あゆみの里についても、利用者の特性に応じた施設の1つとして利用をできるようにしたい。

委員 男性の育児休業の取得はあるか。

団体 昨年度及び今年度、夫婦で当団体に勤務する者が、2週間程度育児休業を取得したケースが1件ずつある。

## (2) 甲

### ア プレゼンテーション

当団体の設立は平成初め頃で、本部が静岡市にあり、事業所は、静岡市及び三島市にある。売上は、令和3年度実績で28億円弱となる。また、この数年は、離職率も低く10%以内となっている。業績については、平成18年度の頃は、運営面で非常に借入れが多かったが、その後持ち直して、現金預金の額が上昇傾向にある。

また、当団体のキャリアアッププログラムとして、資格取得支援制度があり、介護福祉士実務者研修の受講料の全額を補助し、研修は勤務扱い、社会福祉専門学校通信教育の受講料も全額補助し、スクーリングは勤務扱い、資格試験初回受験料全額補助でテキスト代・参考書代として一部補助している。

当団体は、障がい者も高齢者も子どもも若い人も、医療も福祉も行政も芸術家も、ごちゃまぜ社会福祉法人を目指し、団塊ジュニアと言われる人々が、65歳から70歳になる2,040年に向かいたい。

人材育成として、障がい者福祉への取り組みとして欠かせないもので社会福祉法第24条の地域福祉における主たる担い手として、経営基盤の強化、サービスの質の向上、透明性を図ることがあるため、組織としての成長を目指す中で、最も必要なことは、現場力を鍛えることだが、当団体としては、障がい者福祉はまだこれからと認識をしている。そこで、職員と組織の循環成長モデルの創造として、人が育つ、支援の質が上がる、モチベーションが上がる、離職率が減少する、組織が成長する、地域ネット

ワークが広がる、地域の信頼と評価が上がる、人材の確保ができる、そして、人が育つに循環していくことを考えている。

共に学び共に育むということで、園芸療法を提案しているが、佐野あゆみの里でも、明日また来たい、できたの花を咲かせるといった考えがあることと同様で、楽しみがなければいけないので、一緒に創ろうということで畑づくりを実施したところ、当団体の施設の利用者が喜んでもらっている。

#### イ 質疑応答

委員 何十年、身体拘束ゼロで事業を行っているとのことだが、障がい者の場合、利用者の特性が違うところがあるがその点はどうか。また、貴団体に障がい者の関係で勤務経験がある職員が複数人いるそうだが、佐野あゆみの里では、障がい者施設の経験者の何割ぐらいの職員が従事することを想定しているか。

団体 身体拘束等については、高齢者と同様で、当然実施する予定はない。御指摘のとおり、障がい特性等は、それぞれ違うので、例えば、自閉症の人も構造化療育として場所、時間及び行動について集約し、その人たちが生活しやすい工夫をしていくべきと考え、そのようにできる職員の質の確保ができるように、みんなで勉強していく。

委員 職員が変わると、利用者が不安定になることがあると思うが、佐野あゆみの里の運営が市から指定管理者に移行する際のスケジュール、理念、利用者や保護者への対応、信頼関係をいかに築くか、また、現在雇用されている佐野あゆみの里の会計年度任用職員の雇用について教えて欲しい。

団体 移行のスケジュールについては、利用者が落ち着くまでは、時間がかからざるを得ないと思う。利用者の特性、スケジュール、個別のサービス計画等々があるため、これらの理解を職員全員がするのは、それなりの時間が必要でないかと考える。また、会計年度任用職員の再雇用については、職員の変更は、利用者さんにとってストレスが非常に大きいと考えるため、継続雇用を希望する会計年度任用職員に関しては、当団体の採用手順に基づいて採否、就職の手続きをすることになる。

委員 離職率が業界平均15%ぐらいのところ、貴団体が10%ぐらいであるということだが、これは1年間の離職率ということではどうか。

団体 はい。令和3年度実績では、10%を下回り、三島グループで7から8%の間となる。

委員 男性の育児休業について、実績と今後の方針等を教えてほしい。

団体 実績としては、静岡で1名いる。その他の6、7名の職員は、給与の関係もあり、育児休業でなく、1、2週間の有給を取得している。

委員 収支予算書の利用者数や今後の増減について、貴団体は、独自の見積もりをしたのかについて教えて欲しい。

団体 基本的に、令和3年度の佐野あゆみの里の予算を参考にしている。今後の見通しとしては、特別支援学校の卒業生の利用者数も、少子化の割には、

以前よりも、多い状況があるので、特別支援学校の新規の卒業生にできる限り利用してもらって、定員ぎりぎりで運営できたらと思う。また、加算についても、現在の佐野あゆみの里では、処遇改善加算をとっていないが、これらの加算を加えると、おそらく収入としては現在より増加すると見ているが、光熱水費が最近上昇しているため、その辺に充当できればと考える。

## 5 総合審査

委員長 申請団体のヒアリングが終了したので、総合審査に入る。各委員の立場から気づいた点、評価すべき点、問題点をお願いしたい。

委員 予算について、社会福祉法人見晴学園は、業務費ということで、事務的な経費を織り込んでいると思われるが、現在の佐野あゆみの里では、事務的な経費は、市の負担になっているのか、個々の施設の負担になっているのか、について教えて欲しい。

施設所管課 現在の佐野あゆみの里では、基本的に自立支援給付費、地域生活支援給付費等が収入としてある。ただ、支出の面では、不足しているため、不足分については、市の一般財源から充当して、経営をしている。

委員長 自立支援給付費として、甲で 5,100 万円ほど、社会福祉法人見晴学園 6,500 万円ほどで見込んでいるが、この数字は妥当な数字と考えてよいか。

施設所管課 甲で自立支援給付費として計上しているものが、令和3年度の生活介護の予算額になる。本当は、これに地域生活支援給付費としての収入も入るはずなので、もう少し計上されてもよいと思う。また、社会福祉法人見晴学園は、31名で 243 日と計上しているが、定員30名に対し、プラス何%かの増員は可能になり、最多で32名まで、受け入れることができるため、社会福祉法人見晴学園としてはおそらく利用者を増やし、その他の加算等を含めて、このくらいの金額の収入があり、5,000 千円を日中一時支援事業の給付費も計上してあるため、この数字になったと考える。

委員長 各団体でパッケージの仕方が違い、甲は、少し限定的に見積もっているというところか。

委員 指定管理料が社会福祉法人見晴学園の方が 100 万円少なくなっている。単純に市の財政面からすれば、支出は少ない方がよいが、それによって健全な事業運営ができないと困るため、確認した。

委員長 指定管理料の違いはそのような給付費の主収入をどのように見込んでいるかというところが、一番大きく違うということか。

委員 甲は、障がい者の通所施設の実績がないから仕方がないが、社会福祉法人見晴学園の方が、具体的と思う。今後の計画、実績も十分で、例えば職員の研修にしても、委員会にしても具体的に記載されていて、安心できるかなという印象は受けた。

委員 労務・雇用関連主要法令等チェックリストについては、両者とも、全て問題

- なしで、離職率も、大変低くて、しっかりした雇用管理をしているかと思う。
- 委員 社会福祉法人見晴学園は、実績があるため、引継期間が限られる中ではよいかと思う。甲は、高齢者事業がおそらくメインで障がい者福祉事業については少し不安があるのかなという印象を受けた。
- 委員 甲のプレゼンテーションについては、具体的なところを聞いたかったが、早く終わってしまい具体性に欠けると感じた。
- 委員 社会福祉法人見晴学園は、今までの実績と、研修も継続しているとのことで、構造化、自閉症に特化した支援方法を、熟知している職員もおり、個への対応と全体への対応というような質問に対しても、具体的に示したと思う。甲は、障がい者関係について経験が少なく、もちろん問題行動があったときに、団体の中にいる精神福祉士がチェックするという形で対応すると思うが、やっぱり相談支援事業所で、個別の目標を作り、長いスパンにわたって支援をしていく場所とか、基幹相談支援センターで、地域との連携の中で解決していく姿勢が必要であり、地域との関連性をより有効にしていくものではないかなと思う。
- 委員 障がい者の気持ちになったときに、今までどおりというのが一番安心できることだと思う。社会福祉法人見晴学園については、身近にこういうところがあったらいいと思い、利用者の状態が変われば施設を移ることが可能という安心感を覚えた。
- 委員 甲は、基本方針、虐待防止等、非常に配点が高いところをもう少し具体的に欲しかった。その経験が無いので書けないところもあるのかなと思い、今日のプレゼンテーションを非常に期待していたが、結構あっさり終わってしまい、仕様書の中にマニュアルの整備等、自分たちがこうしたいというところを、もう少し資料に入れることができたのではないかと思う。社会福祉法人見晴学園の方は、虐待防止と個人情報の関係のマニュアル整備については、少し変えて欲しかったと思ったが、それ以外は経験値があるだけに、かなり色々詳しく記載があると感じた。
- 委員 長 それでは、採点表への最終評価を記入し、事務局へ提出願いたい。

## 6 採点結果報告及び採決

- 委員 長 事務局から集計結果を発表する。
- 事務局 最高評価を与えた委員の人数が最も多い団体が7名の社会福祉法人見晴学園、第2順位は0名の甲となった。
- 委員 長 集計結果に対し、何か意見のある委員は、意見を述べていただきたい。特にないので、社会福祉法人見晴学園を第1順位候補者に、甲を第2順位候補者に決定する。
- 事務局 今後の指定管理者指定の流れだが、本日選定した第1順位候補者と仮協定書を締結し、9月議会に上程し、議会での議決を受けた後に、指定管理者の指定という運びになる。
- 委員 長 以上で、「三島市障がい者支援センター佐野あゆみ」の第2回指定管理者審査



委員会を終了する。